

L'introduction de l'IA en entreprise peut-elle entraîner des licenciements et quelles sont les obligations de l'employeur ?

Réponse courte

L'introduction de l'IA peut conduire à la suppression de postes au Luxembourg, mais l'employeur est soumis à des **obligations strictes** en matière de licenciement. Un licenciement motivé par l'automatisation doit reposer sur des **motifs réels et sérieux** liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (art. L.124-7). L'employeur doit respecter la procédure de **licenciement pour motif économique** s'il s'agit d'un licenciement collectif.

Avant tout licenciement, l'employeur a une **obligation préalable de reclassement** et de formation (art. L.542-1). La suppression d'un poste par l'IA ne dispense pas du respect de la **priorité de réembauche** ni de la consultation de la délégation du personnel. En cas de licenciement collectif (au moins 7 licenciements sur 30 jours), un **plan social** doit être négocié avec les représentants du personnel. Le comité de conjoncture doit être saisi et l'ADEM informée.

Définition

Le **licenciement lié à l'introduction de l'IA** désigne la rupture du contrat de travail motivée par la suppression ou la transformation substantielle d'un poste résultant de l'automatisation par des systèmes d'intelligence artificielle. Au Luxembourg, ce type de licenciement relève du régime du licenciement pour motif économique ou pour motif non inhérent à la personne du salarié.

L'obligation de **reclassement interne** impose à l'employeur de rechercher toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, y compris par la formation aux nouvelles compétences requises, avant d'envisager un licenciement. Cette obligation est d'autant plus forte lorsque la suppression de poste résulte d'un choix technologique de l'employeur.

Questions fréquentes

À partir de combien de licenciements parle-t-on de licenciement collectif ?

À partir de 7 licenciements sur 30 jours dans une entreprise de 25 salariés ou plus (article L.166-1). Cela déclenche la saisine du comité de conjoncture, la notification à l'ADEM et la négociation obligatoire d'un plan social avec les représentants du personnel.

L'IA dispense-t-elle l'employeur de l'obligation de formation des salariés ?

Non. L'article L.542-1 impose au contraire d'adapter les compétences du salarié aux évolutions technologiques. L'employeur doit proposer une formation aux nouveaux outils avant tout licenciement, en exploitant les dispositifs de cofinancement luxembourgeois.

L'introduction de l'IA peut-elle entraîner des licenciements au Luxembourg ?

Oui, mais dans un cadre strict. Un licenciement motivé par l'automatisation doit reposer sur des motifs réels et sérieux liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (article L.124-7). L'employeur doit respecter une obligation préalable de reclassement et de formation.

Le refus d'utiliser un outil d'IA constitue-t-il une faute grave ?

Pas automatiquement. Le refus doit être analysé au cas par cas, en tenant compte de la formation reçue, de l'ergonomie de l'outil, de l'impact sur les conditions de travail et des motifs invoqués. Une procédure disciplinaire respectueuse du contradictoire reste obligatoire.

Le salarié bénéficie-t-il d'une priorité de réembauche après un licenciement IA ?

Oui. L'article L.125-1 prévoit une priorité de réembauche pendant un an après le licenciement, pour tout poste correspondant à ses compétences. L'employeur doit informer le salarié de tout poste disponible avant un recrutement externe.

Quelle est l'obligation de reclassement avant un licenciement lié à l'IA ?

L'employeur doit rechercher préalablement toutes les possibilités de reclassement interne et proposer un poste équivalent ou, à défaut, un poste de catégorie inférieure avec maintien de la rémunération. Cette obligation est renforcée lorsque la suppression résulte d'un choix technologique.

Conditions d'exercice

Les obligations de l'employeur en cas de licenciement lié à l'introduction de l'IA sont encadrées par le Code du travail.

Critère	Détail
Motif réel et sérieux	Le licenciement doit être justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (art. L.124-7) ; la simple volonté de réduire les coûts par l'IA ne suffit pas
Obligation de reclassement	Recherche préalable de toutes les possibilités de reclassement interne ; proposition d'un poste équivalent ou, à défaut, d'un poste de catégorie inférieure avec maintien de la rémunération
Obligation de formation	Obligation d'adapter les compétences du salarié aux évolutions technologiques (art. L.542-1) ; proposition de formation aux nouveaux outils avant tout licenciement
Consultation sociale	Information et consultation de la délégation du personnel (art. L.414-3) ; négociation d'un plan social en cas de licenciement collectif (art. L.166-1 et suivants)
Licenciement collectif	À partir de 7 licenciements sur 30 jours dans une entreprise de 25 salariés ou plus ; saisine du comité de conjoncture ; notification à l' ADEM ; plan social obligatoire
Priorité de réembauche	Pendant un an après le licenciement, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pour tout poste correspondant à ses compétences (art. L.125-1)
Indemnités	Préavis (art. L.124-4 et L.124-5), indemnité de départ selon ancienneté (art. L.124-7), indemnités complémentaires prévues par le plan social le cas échéant

Modalités pratiques

La gestion responsable de l'impact de l'IA sur l'emploi suit un processus structuré.

Étape	Détail
Anticipation	Cartographier les postes impactés par l'IA ; établir un plan de GPEC (art. <u>L.514-4</u>) ; évaluer le calendrier de transformation sur 12 à 24 mois
Dialogue social	Informar la délégation du personnel et le comité mixte le cas échéant ; négocier les mesures d'accompagnement ; rechercher des solutions alternatives au licenciement
Formation et reconversion	Proposer des formations aux compétences numériques et IA ; utiliser les dispositifs de formation continue (congé individuel de formation, cofinancement étatique)
Reclassement interne	Rechercher activement des postes disponibles ; proposer des mutations, des changements de service ou des évolutions de fonction
Procédure de licenciement	Entretien préalable obligatoire (art. <u>L.124-2</u>) ; notification motivée par écrit ; respect du préavis ; versement des indemnités
Accompagnement post-licenciement	Cellule de reclassement externe ; aide à la recherche d'emploi ; bilan de compétences ; orientation vers l' <u>ADEM</u>

Pratiques et recommandations

Anticiper les impacts de l'IA sur l'emploi en intégrant la dimension RH dès la conception du projet technologique conforme à l'AI Act, avec un plan de GPEC actualisé couvrant une période de 2 à 3 ans.

Privilégier systématiquement la formation et le reclassement interne avant d'envisager un licenciement, en exploitant les dispositifs de cofinancement luxembourgeois pour la formation professionnelle continue.

Négocier de bonne foi avec les représentants du personnel en présentant une analyse objective des impacts sur l'emploi et en recherchant collectivement des solutions alternatives telles que la réduction du temps de travail ou la mobilité interne.

Documenter rigoureusement les efforts de reclassement et de formation entrepris pour démontrer le respect de l'obligation en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Éviter de présenter l'IA comme un outil de remplacement des salariés mais plutôt comme un outil d'augmentation des compétences, ce qui réduit les résistances et favorise l'adhésion au projet.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-7</u>	Licenciement pour motif non inhérent à la personne ; nécessités de fonctionnement de l'entreprise
Art. <u>L.124-2</u>	Entretien préalable obligatoire avant tout licenciement
Art. <u>L.124-4</u> et <u>L.124-5</u>	Durée du préavis selon l'ancienneté
Art. <u>L.125-1</u>	Priorité de réembauche pendant un an
Art. <u>L.166-1</u> et suivants	Licenciement collectif ; plan social ; comité de conjoncture
Art. <u>L.414-3</u> et suivants	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.542-1</u>	Droit à la formation professionnelle continue
Art. <u>L.514-4</u>	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

L'introduction de l'IA ne crée pas un régime juridique spécifique de licenciement. Les règles classiques du droit du travail luxembourgeois s'appliquent intégralement, avec une attention particulière du tribunal du travail à l'effort de reclassement et de formation de l'employeur. La jurisprudence tend à considérer que l'employeur qui choisit d'automatiser un poste a une obligation renforcée de proposer des alternatives au licenciement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.